

KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGAH

Joice Fransiska Kapile, Nasir Mangasing, Sitti Chaeriah Aksan

joicekapile@gmail.com

Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako

Abstract

The research aims to analyze the performance of state civil apparatus in the Secretariat of Regional People's Representatives of Central Sulawesi Province. The research applied a qualitative method. The research setting was at the Secretariat of Regional People's Representatives of Central Sulawesi Province. The informants were 5 people selected using Purposive Sampling technique. The data were gathered through observation, interview, and documentation. In this case, the researcher used Miles and Huberman analysis approach. The research findings show that the performance of state civil apparatus in the Secretariat of Regional People's Representatives of Central Sulawesi Province with indicators such as 1. Productivity shows that efficiency and effectiveness have not run maximally. 2. Service Quality shows that the satisfaction on the service given has been fulfilled. 3. Responsiveness shows that the ability of the apparatus of Regional People's Representatives of Central Sulawesi Province to recognize the needs of service receiver, arrange agenda and service priority and develop public service programs are suitable with communities needs and aspiration have been run well. 4. Responsibility shows that the programs have already been properly as the right administration principles or adjust to organization policy. 5. Accountability shows that state civil apparatus in the Secretariat of Regional People's Representatives of Central Sulawesi Province obey to the political officials appointed by the people that marked by the accountability report.

Keywords: *Performance, Productivity, Service Quality, Responsiveness, Responsibility, Accountability*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, menuntut setiap organisasi mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan organisasi.

Sumber daya manusia dianggap sebagai salah satu faktor yang paling penting memainkan peran utama dalam menjaga keberlanjutan organisasi, kredibilitas serta penciptaan kepercayaan publik, penekanan pada sumber daya manusia sebagai modal berharga dalam organisasi mencerminkan

tekanan lebih pada sumber daya yang memadai dalam memberikan pelayanan publik. Demikian pula halnya dengan organisasi pemerintah, di mana kinerja Aparatur Sipil Negara yang terkait erat dengan penyediaan layanan publik dituntut untuk memberikan hal yang terbaik kepada publik, oleh karena itu meskipun merupakan sebuah organisasi nonprofit, Aparatur Sipil Negara harus memiliki standar kualifikasi tinggi karena hal tersebut dapat mempengaruhi kredibilitas lembaga pemerintah.

Dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara, perlu dibangun Aparatur Sipil Negara yang memiliki integritas, profesional, netral, dan bebas dari

intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Aparatur Sipil Negara adalah istilah baru dalam dunia pemerintahan yang sudah cukup lama diperkenalkan di Indonesia. Aparatur Sipil Negara adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

Dalam mencapai tujuan organisasi pemerintah yang telah ditentukan, maka diperlukan suatu usaha untuk mencapai tujuan tersebut. Salah satu usaha yang dapat dilakukan yaitu dengan meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara. Kinerja dalam hal ini dimaksudkan adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya sebagaimana hasil yang diharapkan.

Pada dasarnya kinerja Aparatur Sipil Negara menekankan apa yang dihasilkan dari fungsi-fungsi suatu pekerjaan atau apa yang keluar (*out-come*). Bila diperhatikan lebih lanjut apa yang terjadi dalam sebuah pekerjaan atau jabatan adalah suatu proses yang mengolah *in-put* menjadi *out-put* (hasil kerja). Penggunaan indikator kunci untuk mengukur hasil kinerja Aparatur Sipil Negara, bersumber dari fungsi-fungsi yang diterjemahkan dalam kegiatan/tindakan dengan landasan standar yang jelas dan tertulis. Mengingat kinerja mengandung komponen kompetensi dan produktifitas hasil, maka hasil kinerja sangat tergantung pada tingkat kemampuan dalam pencapaiannya, terutama tujuan organisasi pemerintah. Apabila kinerja didefinisikan sebagai pencapaian hasil atau tingkat pencapaian tingkat organisasi, dan kinerja disebut sebagai *performance* yang memiliki arti suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh Aparatur Sipil Negara dalam suatu organisasi pemerintah sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka

mencapai tujuan organisasi pemerintah secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika, maka secara otomatis kinerja Aparatur Sipil Negara mengindikasikan suatu hasil kerja dari Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan wewenang dan tanggung jawabnya.

Mencermati hal tersebut maka potensi setiap Aparatur Sipil Negara yang ada dalam organisasi pemerintah harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal, keberhasilan organisasi pemerintah sangat tergantung pada peran Aparatur Sipil Negara di dalamnya karena Aparatur Sipil Negara sebagai sumber daya manusia yang potensial dan merupakan sumber kekuatan untuk menggerakkan roda aktivitas organisasi pemerintah. Aparatur Sipil Negara harus diarahkan dan dikoordinasikan untuk menghasilkan kontribusi terbaik bagi organisasi pemerintah, sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi pemerintah dapat terwujud melalui kinerja Aparatur Sipil Negara yang optimal.

Tingkat kinerja Aparatur Sipil Negara secara umum belum mencapai standar profesionalisme. Hal ini ditunjukkan masih terdapat Aparatur Sipil Negara datang ke kantor, mengisi absen, ngobrol dan pulang tanpa adanya kerja, hal ini dikarenakan bekerja bagi sebagian Aparatur Sipil Negara seringkali dilakukan dengan setengah hati, tidak fokus, lambat, bertele tele, bahkan dianggap bukan suatu tanggung jawab besar, sehingga tidak sedikit Aparatur Sipil Negara yang secara fisik hadir di ruang kerja namun tidak secara mental, mereka gagal memposisikan diri secara utuh dalam tugas dan tanggung jawab mereka sebagai Aparatur Sipil Negara, hal ini telah lama menjadi pandangan negatif di mata publik.

Kinerja Aparatur Sipil Negara dan pencapaian tujuan organisasi pemerintah tidak terlepas dari siapa yang ada dan menjalankan organisasi pemerintah tersebut, tidak lain adalah Aparatur Sipil Negara itu sendiri.

Sebagai unsur organisasi pemerintah Aparatur Sipil Negara memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan fungsinya dalam rangka kemajuan organisasi pemerintah.

Oleh karena itu kinerja Aparatur Sipil Negara yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja organisasi pemerintah dimana Aparatur Sipil Negara tersebut bekerja, dan untuk memperbaiki kinerja Aparatur Sipil Negara tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilaksanakan oleh Aparatur Sipil Negara, hal ini bertujuan untuk mengukur tingkat keberhasilan yang telah dicapai oleh Aparatur Sipil Negara, penilaian terhadap kinerja juga bermanfaat sebagai tolok ukur yang dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja Aparatur Sipil Negara yang bersangkutan, sebagaimana yang dikemukakan oleh Dwiyanto (2005:45) yang menyatakan bahwa “Penilaian terhadap kinerja, maka upaya untuk memperbaiki kinerja dapat dilakukan secara terarah dan sistematis. Dengan adanya informasi mengenai kinerja maka *bechmarking* dengan mudah dapat dilakukan dan mendorong untuk memperbaiki kinerja”.

Penilaian kinerja bagi Aparatur Sipil Negara merupakan suatu kegiatan yang dilakukan manajemen penilai untuk menilai kinerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian/deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mengukur kinerja masing-masing Aparatur Sipil Negara dalam mengembangkan kualitas kerja, kemudian menghasilkan pembinaan selanjutnya, tindakan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai deskripsi pekerjaan, serta untuk keperluan yang berhubungan dengan masalah tugas dan fungsi Aparatur Sipil Negara lainnya.

Penilaian terhadap kinerja para Aparatur Sipil Negara dilakukan pada Aparatur Sipil Negara seperti mengukur pada tingkat

produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, akuntabilitas, namun sayangnya penilaian terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah walaupun telah dilaksanakan tapi belum secara signifikan dapat meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara.

Kinerja Aparatur Sipil Negara dari produktivitas masih sangat lemah, hal ini dikarenakan lemahnya disiplin Aparatur Sipil Negara, ini ditandai pada waktu bekerja masih terdapat Aparatur Sipil Negara di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah yang kurang memanfaatkan waktu secara baik, Disamping hal itu juga Aparatur Sipil Negara dalam menyikapi pekerjaan lebih mengutamakan pada penyelesaian pekerjaan tanpa mempertimbangkan keakuratan dan ketelitian, sehingga berdampak lemahnya keakuratan dan ketelitian Aparatur Sipil Negara dalam menjalankan tugas dan fungsinya hal ini dipengaruhi oleh semangat kerja dan kurangnya kemauan yang kuat dalam mempelajari tugas dan kewajibannya selaku Aparatur Sipil Negara.

Produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, akuntabilitas bagi Aparatur Sipil Negara begitu dipengaruhi oleh tingkat kehadiran Aparatur Sipil Negara di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah jika dicerna secara mendalam maka tingkat kehadiran merupakan salah satu faktor yang utama dalam pencapaian tujuan dalam suatu organisasi pemerintahan sehingga dengan tidak memadainya tingkat kehadiran tersebut dapat menjadi hambatan dalam pencapaian kinerja Aparatur Sipil Negara secara optimal.

METODE

Dalam menganalisis data penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif, oleh karena itu maka pendekatan yang tepat dalam penelitian ini melalui metode penelitian kualitatif. Kualitatif, yaitu untuk menggambarkan keadaan atau fenomena

berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana nyata, maka dalam menganalisis data yang berhasil dikumpulkan, tidak diuji statistik, melainkan analisis non statistik sesuai dengan penelitian deskriptif.

Penelitian ini dilakukan di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Sulawesi Tengah yang dianggap relevan dengan objek penelitian dengan melihat fakta-fakta yang ada, sesuai dengan judul kajian yang peneliti ajukan. Dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan teknik pendekatan analisis Interpretasi. Menurut Miles dan Huberman (2007:19) secara umum analisis data kualitatif terdiri dari 4 (empat) alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan masing-masing adalah: 1. Pengumpulan Data, 2. Reduksi Data, 3. Penyajian data, 4. Penarikan kesimpulan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah

Produktivitas

Salah satu ukuran dari produktivitas menggambarkan pada tingkat efisiensi, dengan perkembangan teknologi yang semakin maju menuntut Aparatur Sipil Negara di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah untuk bertindak semakin cepat dan tepat dengan memperhatikan efisiensi dalam menjalankan tugas dan fungsinya, diantaranya dapat berupa sistem, prosedur atau cara kerja.

Efisiensi dalam hal ini merupakan suatu prinsip dasar untuk melakukan setiap kegiatan dengan tujuan untuk dapat memperoleh hasil yang dikehendaki dengan usaha yang seminimal mungkin dikaitkan dalam hubungannya dengan waktu, metode kerja dan biaya uang. Dengan kata lain efisiensi merupakan pelaksanaan cara-cara tertentu dengan tanpa mengurangi tujuannya dan merupakan cara yang termudah mengerjakannya, termurah biayanya, dan

tersingkat waktunya dengan memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya. Efisiensi bagi Aparatur Sipil Negara di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah dapat dilihat pada proses pelaksanaan tugas dan fungsinya agar dapat berjalan secara efisien, perlu di tetapkan pejabat fungsional untuk tugas dari berbagai bagian tersebut. Berdasarkan hasil wawancara dengan Tuty Zarfiana (Sekretaris DPRD Provinsi Sulawesi Tengah) yang menyatakan bahwa:

Agar tugas dan fungsi Aparatur Sipil Negara dapat berjalan efisien, maka saat ini yang ditempatkan pada beberapa bagian adalah mereka yang dianggap mempunyai kemampuan pada penguasaan teknologi serta memahami prosedur kerjanya agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik (Hasil wawancara pada tanggal 17 Januari 2019)

Hasil wawancara tersebut menunjukkan efisiensi begitu dipengaruhi oleh kemampuan Aparatur Sipil Negara dalam pemanfaatan teknologi serta prosedur dimana telah menjadi ketetapan guna menghindari penyalahgunaan kewenangan. Efisiensi juga mencakup pada pelaporan kinerja Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hasil observasi peneliti menunjukkan bahwa sesungguhnya pelaporan yang dilakukan mempunyai limit waktu setiap tiga bulan bulan kepada pimpinan masing masing, di dalam laporan tersebut menggambarkan tentang pencapaian kinerja Aparatur Sipil Negara. Hasil observasi tersebut diperkuat oleh pendapat Anneke DS Tumbel (Kepala Sub Umum dan Kepegawaian Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah) yang menyatakan bahwa:

Menyusun laporan kinerja Aparatur Sipil Negara haruslah dilakukan agar dapat mengukur pencapaian kinerja Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sehingga dapat dijadikan evaluasi bagi Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah terhadap Aparatur Sipil Negara di

masa akan datang. (Hasil wawancara pada tanggal 15 Desember 2018).

Bagian Umum dan Kepegawaian menyiapkan laporan berkenaan sebagai hasil pelaksanaan tugas dan fungsi Aparatur Sipil Negara dan menjadi tanggung jawabnya dan ditetapkan sebagai laporan pertanggung jawaban setiap Aparatur Sipil Negara oleh karena itu pertanggungjawaban dapat dijadikan ukuran bagi pencapaian efisiensi tersebut sehingga dapat dijadikan acuan dalam penetapan perencanaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Siti Dahlia (Kepala Bagian Perundang Undangan Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah) yang menyatakan : *Guna meningkatkan efisiensi melalui waktu, metode kerja dan biaya uang telah terdapat perencanaan yang berupa program sebagai dasar dalam melaksanakan tugas dan fungsi Aparatur Sipil Negara, di dalam perencanaan tersebut telah diungkapkan waktu, sistem, kebutuhan sampai pada kebutuhan anggaran, sehingga pada saat dilaksanakan evaluasi maka dapat ditentukan apakah Aparatur Sipil Negara telah bekerja dalam kategori efisien atau tidak (Hasil wawancara pada tanggal 27 November 2018)*

Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa guna meningkatkan efisiensi dibutuhkan perencanaan, Dalam penulisan ini perencanaan yang dimaksud adalah perencanaan dalam dari sisi administratif dimana Kepala Bagian Umum dan Kepegawaian sebagai pimpinan melaksanakan perencanaan berupa pada pembagian tugas dan wewenang kepada Aparatur Sipil Negara bawahannya agar melaksanakan aktivitasnya sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dengan berpegang teguh pada waktu, metode kerja dan pembiayaan, hal tersebut menunjukkan dengan adanya perencanaan berarti pada diberikannya tanggung jawab kepada Aparatur Sipil Negara bawahannya untuk melaksanakan tugas seefisien mungkin, sehingga diharapkan berimplikasi pada kebijakan teknis yang berorientasi dalam

meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara tersebut.

Perencanaan pada Bagian Umum dan Kepegawaian yang ditetapkan, mempunyai tujuan guna peningkatan efisiensi, hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil wawancara dengan Fadlia S Tabanat (Staf Persidangan dan Risalah Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah) yang menyatakan bahwa :

Pada dasarnya dibuat dan ditetapkannya perencanaan, agar setiap Aparatur Sipil Negara mempunyai arah dan pedoman serta target untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik dengan memanfaatkan waktu, metode kerja dan pembiayaan yang telah ditetapkan. (Hasil wawancara pada tanggal 13 Desember 2018)

Hasil wawancara tersebut menunjukan betapa besar harapan terhadap perencanaan yang dibuat berdampak positif bagi efisiensi, adanya perencanaan sudah seharusnya menjadi barometer bagi Aparatur Sipil Negara untuk melaksanakan tugas dan fungsinya, ini berarti bahwa perencanaan menunjukan pada arah pencapaian tujuan yang dilaksanakan oleh Aparatur Sipil Negara tersebut.

Perencanaan yang telah ditetapkan diharapkan dapat memudahkan dilakukannya koordinasi hubungan kerjasama antara berbagai bidang di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah, hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil wawancara dengan Moh Eka Fahri (Staf Prundang Undangan Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah) yang menyatakan bahwa yang menyatakan bahwa:

Perencanaan itu merupakan suatu proses untuk menetapkan mekanisme koordinasi antara bagian, sehingga bagian yang satu dengan lainnya dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama pula, hal ini diharapkan membawa dampak akan adanya kesepahaman antara bagian tersebut untuk menciptakan efisiensi. (Hasil wawancara pada tanggal 10 Januari 2019)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa perencanaan itu merupakan alat pengendalian untuk

mengendalikan atau mengawasi pelaksanaan tugas dan fungsi Aparatur Sipil Negara dengan memanfaatkan waktu, metode kerja serta penggunaan pembiayaan, sehingga terjalin koordinasi antara bagian yang satu dengan bidang lainnya selain itu perencanaan yang baik akan menjamin penggunaan sumber-sumber yang tersedia. Secara efisien dan ekonomis dapat menghindarkan pemborosan yang tidak perlu. Efisiensi bertindak dengan cara. Berkenaan dengan prinsip efisiensi yang meliputi semua bidang pekerjaan Aparatur Sipil Negara di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah dan harus diterapkan disemua bidang pekerjaan juga, maka jika prinsip efisiensi dapat diterapkan dengan menciptakan produktivitas yang tinggi. Efisiensi itu sendiri merupakan suatu usaha untuk memberantas pemborosan maupun gejala-gejala yang merugikan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Tuty Zarfiana (Sekretaris DPRD Provinsi Sulawesi Tengah) yang menyatakan bahwa:

Ketika kita melaksanakan pekerjaan yang perlu diperhatikan adalah bagaimana pemanfaatan waktu dan anggaran serta penempatan Aparatur Sipil Negara benar-benar sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, sehingga setiap bagian itu penempatan jumlah Aparatur Sipil Negara berbeda antara bagian satu dengan lainnya, hal tersebut dilakukan untuk menghindari pemborosan. (Hasil wawancara pada tanggal 17 Januari 2019)

Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa efisiensi memanfaatkan pemakaian sedikit mungkin sumber atau unit dalam hal ini pemanfaatan waktu dan anggaran serta penempatan Aparatur Sipil Negara sesuai dengan kebutuhan perbagiannya untuk menghasilkan sebanyak mungkin output atau hasil pekerjaan. Efisiensi pada prinsipnya merupakan perbandingan terbaik atau rasionalitas antara hasil yang diperoleh dengan kegiatan yang dilakukan serta sumber-sumber dan waktu yang dipergunakan. Akan tetapi berdasarkan hasil observasi peneliti menunjukkan bahwa efisiensi belum

terlaksana dengan baik, hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil wawancara dengan Anneke DS Tumbel (Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah) yang menyatakan: *Masih terdapat bagian yang belum memanfaatkan waktu dan anggaran dengan baik serta kekurangan atau kelebihan Aparatur Sipil Negara, bagi bagian yang kekurangan Aparatur Sipil Negara solusinya biasanya dilakukan rekrutmen Pegawai Non organik, akan tetapi hal tersebut belum menjamin efisiensi karena Pegawai Non Organik harus dilatih. (Hasil wawancara pada tanggal 15 Desember 2018)*

Pada prinsipnya salah satu jalan keluar dari pemenuhan efisiensi dengan melakukan rekrutmen Aparatur Sipil Negara yang sifatnya pegawai non organik hal ini dapat dikatakan sebagai suatu merupakan proses mencari, menemukan dan menarik seseorang untuk menjadi Aparatur Sipil Negara, selanjutnya rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai serangkaian aktifitas mencari Aparatur Sipil Negara yang memiliki kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian akibat tidak efisiennya pelaksanaan tugas dan fungsi Aparatur Sipil Negara.

Efisiensi tidak terlepas dari efektivitas, Dalam pengertian ini efektivitas merupakan suatu keadaan yang mengandung pengertian mengenai terjadinya sesuatu efek atau akibat yang dikehendaki, kalau Aparatur Sipil Negara melakukan suatu perbuatan dengan maksud tertentu yang memang dikehendaki, maka Aparatur Sipil Negara itu dikatakan efektif kalau menimbulkan akibat sebagaimana yang dikehendakinya. Berdasarkan hasil wawancara dengan Siti Dahlia (Kepala Bagian Perundang Undangan Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah) yang menyatakan bahwa : *Aparatur Sipil Negara telah berusaha menunjukkan efektivitas dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya hal ini dipengaruhi oleh sarana dan prasarana yang cukup memadai,*

selain itu terdapat Pegawai Non Organik yang berjumlah cukup banyak yaitu 161 orang, akan tetapi hal tersebut belum berjalan secara optimal (Hasil wawancara pada tanggal 27 November 2018)

Efektivitas yang umum menunjukan pada taraf tercapainya hasil, sering atau senantiasa dikaitkan dengan pengertian efisien. Meskipun sebenarnya ada perbedaan diantara keduanya. Efektivitas menekankan pada hasil yang dicapai, sedangkan efisiensi lebih melihat pada bagaimana cara mencapai hasil yang dicapai itu dengan membandingkan antara input dan outputnya. Bila suatu tujuan tertentu akhirnya dapat dicapai, boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut adalah efektif. Tetapi bila akibat-akibat yang tidak dicari dari kegiatan mempunyai nilai yang lebih penting dibandingkan dengan hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif. Hal ini disebut tidak efisien. Sebaliknya bila akibat yang tidak dicari-cari tidak penting atau remeh, maka kegiatan tersebut efisien. Sehubungan dengan itu, dapat dikatakan sesuatu efektif bila mencapai tujuan tertentu dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak. Istilah efektif (*effective*) dan efisien (*efficient*) merupakan dua istilah yang saling berkaitan dan patut dihayati dalam upaya untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Dalam hal ini efektivitas merupakan pencapaian tujuan secara tepat atau memilih tujuan-tujuan yang tepat dari serangkaian alternatif atau pilihan cara dan menentukan pilihan dari beberapa pilihan lainnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan Anneke DS Tumbel (Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah) yang mengungkapkan bahwa:

Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah berupaya untuk selalu menerapkan efektivitas bagi Aparatur Sipil Negara dalam menjalankan tugas dan fungsinya, sehingga harapannya kinerjanya dapat meningkat

secara signifikan tiap waktu agar dapat diukur tingkat keberhasilannya (Hasil wawancara pada tanggal 15 Desember 2018)

Efektivitas bisa juga sebagai pengukuran keberhasilan dalam pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditentukan. Sebagai contoh jika sebuah tugas dapat selesai dengan pemilihan cara-cara yang sudah ditentukan, maka cara tersebut adalah benar atau efektif. Hal ini sejalan dengan ungkapan Moh Eka Fahri (Staf Perundang Undangan Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah) yang menyatakan bahwa:

Menurut saya jika suatu pelaksanaan tugas dan fungsi telah dimandatkan dan penyelesaiannya sesuai dengan target waktu dan TUPOKSI yang ada maka hal tersebut dapat dikatakan efektif, dan kami selaku Aparatur Sipil Negara selalu mengupayakan hal tersebut, walaupun hasilnya belum memuaskan (Hasil wawancara pada tanggal 10 Januari 2019)

Akan tetapi perlu dicermati bahwa penyelesaian yang efektif belum tentu efisien begitu juga sebaliknya yang efektif bisa saja membutuhkan sumber daya yang sangat besar sedangkan yang efisien barangkali memakan waktu yang lama. Sehingga sebisa mungkin efektivitas dan efisiensi bisa mencapai tingkat optimum untuk kedua-duanya.

Kualitas Layanan

Pada dasarnya kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi (*internal factor*) maupun upaya strategis yang dilaksanakan oleh karena itu dalam mengukur kinerja Aparatur Sipil Negara juga dilatar belakangi oleh faktor-faktor internal misalnya motivasi, tujuan, harapan dan lain-lain, sementara faktor eksternal adalah lingkungan fisik dan non fisik. Faktor-faktor tersebut mempengaruhi kinerja terutama mengenai kualitas layanan.

Kualitas layanan patut mendapat perhatian bagi Aparatur Sipil Negara di

Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah. Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas layanan dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para Aparatur Sipil Negara terhadap Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah. Kualitas layanan bagi Aparatur Sipil Negara dapat dikategorikan tingkat yang dicapai dari proses atau hasil yang diperoleh pada suatu kegiatan pelayanan yang mendekati kesempurnaan, dalam bentuk yang dapat menyesuaikan dengan suatu cara yang ideal dalam melakukan kegiatan yang sesuai dengan tujuan. Guna mengukur kualitas layanan sudah seharusnya terdapat suatu standar penilaian.

Hasil observasi peneliti menunjukan bahwa telah terdapat standar dalam menentukan kualitas layanan bagi Aparatur Sipil Negara karena jika dikaitkan dengan pengertian tentang kualitas yang merupakan totalitas tampilan dan karakteristik sebuah pelayanan yang berhubungan dengan kemampuannya untuk memenuhi tugas dan fungsinya maka sudah seharusnya terdapat standar atas kualitas pelayanannya. Maka standar sebagai ukuran dari kualitas layanan Aparatur Sipil Negara telah ditetapkan. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil wawancara dengan Tuty Zarfiana (Sekretaris DPRD Provinsi Sulawesi Tengah) yang menyatakan bahwa:

Selama ini memang telah terdapat suatu standar atau ukuran ketentuan bagi Aparatur Sipil Negara dalam memberikan pelayanan baik ke Anggota DPRD maupun ke Publik seperti lamanya pelayanan, kemudahan pelayanan, sikap dalam memberikan pelayanan hal tersebut dapat dijadikan ukuran tentang kualitas layanan yang diberikan. (Hasil wawancara pada tanggal 17 januari 2019)

Wawancara tersebut menunjukan bahwa kualitas layanan Aparatur Sipil Negara menekankan pada hasil kerja yang meliputi waktu penyelesaian pekerjaan, kemudahan dan sikap pelayanan, sehingga kualitas layanan sebagai standar yang harus dicapai oleh

Aparatur Sipil Negara karena di dalamnya menyangkut kualitas sumber daya manusia, kualitas cara kerja, proses, dan hasil kerja. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Anneke DS Tumbel (Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah) yang menyatakan bahwa:

Untuk mengukur kualitas layanan Aparatur Sipil Negara seharusnya dilihat dari berbagai aspek contohnya lihat sumber daya manusianya apakah memadai atau tidak baik, tingkat pendidikannya serta jumlahnya, kemudian lihat sarana dan prasarana penunjang pekerjaannya, selain itu lihat prosedur kerjanya apakah memberatkan atau tidak. Dari beberapa aspek tersebut baru kita bisa menentukan apakah pelayanan Aparatur Sipil Negara di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah berkualitas atau tidak. (Hasil wawancara pada tanggal 15 Desember 2018)

Dari wawancara tersebut menunjukkan ukuran kualitas layanan Aparatur Sipil Negara pada beberapa aspek, sehingga dikategorikan kualitas sebagai karakteristik atau atribut yang dapat dikualifikasikan dan dapat diukur. Perbedaan dalam kualitas layanan mencerminkan perbedaan dalam jumlah berapa unsur atau atribut yang dimiliki Aparatur Sipil Negara. Selain itu dapat dikatakan berkualitas bagi Aparatur Sipil Negara jika mempunyai arti memuaskan atas pekerjaan yang dilaksanakannya.

Kepuasan bukan hanya merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh seluruh Aparatur Sipil Negara yang mampu memberikan kenyamanan dan motivasi bagi peningkatan kinerjanya tetapi juga kepuasan bagi yang diberikan pelayanan seperti bagi Anggota DPRD maupun Publik yang membutuhkan pelayanan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Siti Dahlia (Kepala Bagian Perundang Undangan Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah) yang menyatakan bahwa:

Sudah seharusnya selaku pimpinan saya menyadari bahwa setiap Aparatur Sipil

Negara dalam bidangku mempunyai karakter tersendiri, sehingga untuk mengetahui bahwa Aparatur Sipil Negara itu puas atas penempatannya serta melihat hasil layanan yang dilaksanakannya biasanya diketahui dari sikap Aparatur Sipil Negara tersebut dalam memberikan pelayanan bagi Anggota DPRD maupun publik. (Hasil wawancara pada tanggal 27 November 2018)

Perasaan seorang Aparatur Sipil Negara tentang kepuasan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya ditunjukkan pada perilakunya dalam menjalankan tugas dan fungsi yang diembannya melalui suatu pelayanan. Jika Aparatur Sipil Negara tersebut tidak dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik, maka segera dilakukan pergantian atau mutasi bagi Aparatur Sipil Negara pada bagian tersebut karena hal ini akan mempengaruhi kepuasan yang diberikan pelayanan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Fadlia S Tabanat (Staf Persidangan dan Risalah Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah) yang menyatakan bahwa:

Walaupun tidak sering terjadi mutasi, tapi pada bagian tertentu biasanya dilakukan untuk meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara agar dapat memberikan kepuasan layanan kepada Anggota DPRD maupun publik dan walaupun pada akhirnya mutasi inilah yang terkadang menjadi penghambat dari peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara. (Hasil wawancara pada tanggal 13 Desember 2018)

Mutasi Aparatur Sipil Negara pada dasarnya merupakan perkembangan positif dari seorang Aparatur Sipil Negara karena tugasnya dinilai baik atau buruk oleh pimpinan. Akan tetapi terkadang ketidakpuasan terhadap pelaksanaan mutasi terhadap Aparatur Sipil Negara terkadang berdampak pada kelambanan Aparatur Sipil Negara dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Dan ini berarti kelambanan menunjukkan pada tingkat pelayanannya dan pada akhirnya mempengaruhi bukan hanya ketidakpuasan Aparatur Sipil Negara juga

mengakibatkan kelambanan dan keluhan bagi yang diberikan pelayanan, Berdasarkan hasil wawancara dengan Moh Eka Fahri (Staf Perundang Undangan Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah) yang menyatakan bahwa:

Dibutuhkan komunikasi antara pimpinan dan bawahan untuk menjembatani ketidakpuasan agar tidak mengganggu pelayanan bagi Anggota DPRD dan publik. Sehingga idealnya upaya untuk membangun komunikasi antar pimpinan dan bawahan yang tepat merupakan sebuah kebutuhan yang mendasar. Sebab faktor tersebut, merupakan faktor dominan yang mempengaruhi keberhasilan dalam menjalankan tugas dan fungsinya selaku Aparatur Sipil Negara. (Hasil wawancara pada tanggal 10 Januari 2019)

Keberhasilan pimpinan dalam menggerakkan bawahannya agar dapat memberikan pelayanan yang memuaskan terletak pada kemampuannya dalam membina hubungan (*human relation*). Sehingga pimpinan yang berhasil adalah pimpinan yang mampu berinteraksi dengan bawahannya secara kondusif, yang mampu mengakomodasi nilai-nilai bersama secara kolektif, serta mampu memobilisasi bawahan untuk bertindak sebagai satu kesatuan dalam mencapai tujuan oleh karena itu keberhasilan pimpinan dalam membina hubungan dengan seluruh bawahan tersebut, tidak terlepas dari kemampuan pimpinan dalam membina komunikasi, keberadaan komunikasi ini begitu penting sehingga diharapkan pimpinan memiliki komunikasi yang baik agar dapat mudah dipahami oleh bawahannya.

Responsivitas

Responsivitas dalam hal ini merupakan kemampuan Aparatur Sipil Negara di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan sesuai kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Sehingga dengan adanya responsivitas

diharapkan daya tanggap Aparatur Sipil Negara di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah terhadap kebutuhan dan aspirasi masyarakat yang dilayaninya dapat terlaksana, kemampuan responsivitas tersebut dapat dijabarkan melalui pelaksanaan tugas dan fungsi yang berorientasi pada pelayanan atas kebutuhan Anggota DPRD dan publik. Berdasarkan hasil wawancara dengan Tuty Zurfiana (Sekretaris DPRD Provinsi Sulawesi Tengah) yang menyatakan bahwa:

Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah itu mempunyai kedudukan sama yang strategis bukan hanya dalam memberikan pelayanan kepada Anggota DPRD juga publik secara umum sehingga seharusnya dia mengenali kebutuhan masyarakat dengan cara menyusun prioritas dalam meningkatkan pelayanannya kepada Anggota DPRD maupun masyarakat (Hasil wawancara pada tanggal 17 Januari 2019)

Berdasarkan penjelasan di atas, untuk mengukur kinerja Aparatur Sipil Negara dalam hal menampung aspirasi masyarakat dapat dilihat melalui sejauh mana Aparatur Sipil Negara di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah memanfaatkan sumberdaya dan sarana yang tersedia untuk memaksimalkan pelayanan melalui penyerapan aspirasi masyarakat, mengingat metode penyerapan aspirasi masyarakat tidak diatur secara jelas oleh peraturan perundang-undangan maka Aparatur Sipil Negara di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah diuntut untuk menciptakan kreatifitas agar masyarakat yang membutuhkan pelayanan bisa menyampaikan aspirasinya. Dengan demikian penyerapan aspirasi yang dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah dapat dilakukan hal ini berdasarkan hasil wawancara dengan Siti Dahlia (Kepala Bagian Perundang Undangan Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah) yang menyatakan bahwa:

Jika aspirasi masyarakat itu menyangkut masalah kemasyarakatan maka sasarannya adalah Anggota DPRD tapi sekretariat

memberikan pelayanan kepada masyarakat tersebut, seperti menyiapkan ruangan pertemuan agar masyarakat dapat menyampaikan aspirasinya (Hasil wawancara pada tanggal 27 November 2018)

Kedudukan Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah sebagai pengelola administratif bagi DPRD sudah terwujud dalam pelaksanaan tugas dari Aparatur Sipil Negara di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah dalam rangka membantu dan memberikan pelayanan bagi Anggota DPRD menjalankan fungsi legislasi, pengawasan dan lain lain.

Dalam era globalisasi dan didukung dengan arus informasi modern, membuat aktivitas dan mobilitas masyarakat semakin meningkat, sehingga dituntut responsivitas dari Aparatur Sipil Negara di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah dalam menanggapinya. Oleh sebab itu Aparatur Sipil Negara di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah berupaya meningkatkan responnya dengan melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal dengan memberikan pelayanan yang memadai.

Responsivitas ini juga mengukur daya tanggap Aparatur Sipil Negara di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah terhadap harapan, keinginan dan aspirasi serta tuntutan masyarakat, akan lahirnya pelayanan yang sesuai kebutuhan Anggota DPRD dan masyarakat. Ini tentunya menyangkut tentang kesiapan Aparatur Sipil Negara di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah, sehingga sangat erat kaitannya dengan kesadaran memberikan kemampuannya dalam menjalankan tugas dan fungsinya, hal ini berarti kemampuannya dalam memberikan pelayanan sesuai dengan aspirasi masyarakat. Berdasarkan hasil wawancara dengan Anneke DS Tumbel (Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah) yang menyatakan bahwa : *Sudah seharusnya setiap Aparatur Sipil Negara di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah itu memahami apa*

kebutuhan masyarakatnya yang diberikan pelayanan, sehingga menurut saya Aparatur Sipil Negara di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah wajib mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun prioritas pelayanan dan mengembangkan program-program sesuai dengan aspirasi masyarakat dalam memberikan pelayanan. (Hasil wawancara pada tanggal 15 Desember 2018)

Responsivitas Aparatur Sipil Negara di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah yang rendah ditunjukkan karena adanya ketidakselarasan antara pelayanan yang ada dan kebutuhan masyarakat. Hal ini menunjukkan kegagalan suatu Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah dalam mewujudkan tujuan dan misi organisasi. Dengan demikian pihak Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah dapat dikatakan bertanggungjawab jika mereka dinilai memiliki responsivitas yang tinggi terhadap apa yang menjadi permasalahan, kebutuhan, keluhan dan aspirasi masyarakat, berdasarkan hal tersebut responsivitas dapat dijadikan ukuran penilaian atas kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah

Responsibilitas

Responsibilitas merupakan suatu konsep yang menjelaskan persesuaian pelaksanaan kegiatan Aparatur Sipil Negara di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau dengan kebijakan organisasi, baik yang eksplisit maupun implisit. Untuk mendukung pelaksanaan fungsi DPRD tersebut maka dibentuklah Sekretariat DPRD. Sebagaimana diamanatkan dalam Undang Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah dan kemudian dipertegas dalam Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah, bahwa Sekretariat DPRD adalah “perangkat daerah” yang merupakan unsur “pelayanan administrasi” terhadap DPRD, yang meliputi penyelenggaraan administrasi kesekretariatan

DPRD, penyelenggaraan administrasi keuangan DPRD, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, serta penyediaan dan pengkoordinasian tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD.

Berbagai pelaksanaan tugas dan fungsi Aparatur Sipil Negara di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah dalam menjalankan tugas dan fungsinya sudah seharusnya memberikan responsibilitas dengan tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Moh Eka Fahri (Staf Perundang Undangan Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah) yang menyatakan bahwa:

Telah terdapat SOP bagi Aparatur Sipil Negara di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah dalam menjalankan tugas dan fungsinya sehingga diharapkan tidak melanggar prinsip prinsip yang telah ditetapkan (Hasil wawancara pada tanggal 10 Januari 2019)

Dewasa ini dengan adanya perubahan dan kemajuan yang dihadapi oleh masyarakat menuntut persyaratan baru terhadap ragam dan kualifikasi kemampuan Aparatur Sipil Negara di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah dalam menjalankan tugas dan fungsinya, sehingga upaya yang relevan harus dibarengi oleh pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan kesepadanan antara keahlian dan kemampuan kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah agar dapat menciptakan persesuaian pelaksanaan kegiatan Aparatur Sipil Negara di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau dengan kebijakan organisasi.

Harus diakui bahwa kondisi sumber daya manusia yang dimiliki oleh Aparatur Sipil Negara di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah dilihat pada tingkat pendidikan cukup memadai karena dominan dengan tingkat pendidikan S1 sehingga memberikan dampak cukup antisipatif dalam menanggapi dengan cepat dan tepat tuntutan masyarakat yang

berimplikasi pada terlaksananya tugas dan fungsinya sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau dengan kebijakan organisasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan Fadlia S Tabanat (Staf Persidangan dan Risalah Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah) yang menyatakan bahwa:

Agar pelaksanaan tugas dan fungsi yang diberikan benar benar terlaksana dengan baik maka Aparatur Sipil Negara di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah harus berkualitas, artinya dari sisi pendidikan juga harus memadai agar prinsip-prinsip administrasi yang benar atau dengan kebijakan organisasi dapat terlaksana dengan baik. (Hasil wawancara, pada tanggal 13 Desember, 2018)

Harus diakui bahwa dengan tingginya tuntutan masyarakat maka responsibilitas yang dilaksanakan oleh Aparatur Sipil Negara di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi tengah idelanya harus terus mengalami pembaharuan, baik dari sisi paradigma maupun format responsibilitas. Meskipun demikian, pembaharuan dari kedua sisi tersebut belumah memuaskan, bahkan masyarakat masih sering diposisikan sebagai pihak yang tidak berdaya dan termaginalisasikan.

Akuntabilitas

Akuntabilitas dapat dijadikan ukuran bagi Aparatur Sipil Negara di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya selaku Aparatur Sipil Negara di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah olehnya untuk mengetahui kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah yang mana salah satunya berorientasi pada akuntabilitas yang dilaksanakan. Pelaksanaan akuntabilitas bukanlah persoalan mudah bagi Aparatur Sipil Negara di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah, namun demikian usaha tetap harus dilaksanakan, berbagai kebijakan pusat dan daerah mempunyai peran yang strategis dalam mendukung pelaksanaan akuntabilitas. Prinsip akuntabilitas terutama

berkaitan erat dengan pertanggungjawaban terhadap kinerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan Tuty Zarfiana (Sekretaris DPRD Provinsi Sulawesi Tengah) yang menyatakan bahwa:

Setiap Aparatur Sipil Negara di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah haruslah dapat mempertanggungjawabkan segala tugas dan fungsi yang dibebankan kepadanya. (Hasil wawancara, pada Tanggal 17 Januari 2019)

Dari uraian tersebut, dapat dikatakan bahwa akuntabilitas merupakan perwujudan kewajiban Aparatur Sipil Negara di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah untuk mempertanggungjawabkan apa yang dilaksanakannya dan pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepadanya s, dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan melalui media pertanggungjawaban secara periodik.

Akuntabilitas menunjukan pada seberapa besar rasa tanggung jawab Aparatur Sipil Negara di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah terhadap tugas dan fungsinya. Dalam hal ini melihat pada tanggung jawab Aparatur Sipil Negara di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah terhadap eksistensi sebagai Aparatur Sipil Negara di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah. Berdasarkan hasil wawancara dengan Anneke DS Tumbel (Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah) yang menyatakan bahwa:

Aparatur Sipil Negara di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah sudah seharusnya mempertanggungjawabkan hasil dari pekerjaan yang di buatnya, karena hal itu menyangkut tugas dan fungsinya. (Hasil wawancara, pada tanggal 15 Desember 2018)

Secara umum, spektrum yang begitu luas telah menyebabkan digunakannya akuntabilitas secara fleksibel. Yang paling sering dilihat adalah mengidentikkan akuntabilitas dengan bentuk pertanggung jawaban kepada institusinya. Pertanggungjawaban dalam konsep akuntabilitas tidak terbatas pada laporan

pertanggungjawaban saja, tetapi mencakup juga praktek-praktek kemudahan mendapatkan informasi, baik langsung maupun tidak langsung secara lisan maupun tulisan. Tersirat bahwa Aparatur Sipil Negara di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah harus memberikan laporan atas tugas yang telah dipercayakan kepadanya, dengan mengungkapkan segala sesuatu yang dilakukan, dilihat, ataupun dirasakan, yang mencerminkan keberhasilan dan kegagalan. Dengan kata lain laporan akuntabilitas bukan sekedar laporan kepatuhan dan kewajiban pelaksanaan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku, tetapi juga termasuk berbagai indikator kinerja yang dicapai, di samping kewajiban untuk menjawab pertanyaan mendasar tentang apa yang harus dipertanggungjawabkan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Siti Dahlia (Kepala Bagian Perundang Undangan Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah) yang menyatakan bahwa:

Setahu saya setiap Aparatur Sipil Negara di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah telah mengetahui tugas dan fungsinya masing masing karena telah sering dilakukan sosialisasi, dari pelaksanaan tugas tersebut maka harus dipertanggungjawabkan. (Hasil wawancara, pada tanggal 27 November 2018)

Sosialisasi terhadap laporan pertanggungjawaban yang telah ditetapkan dibutuhkan agar tidak terjalin kesalahpahaman sehingga untuk menjamin terciptanya suasana dan kesinambungan di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah, maka dibutuhkan suatu tatanan dan norma hukum yang mengatur interaksi individu dengan individu atau individu dengan pimpinannya melalui suatu pertanggungjawaban.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Dewan Perwakilan

Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah maka peneliti berhasil menarik suatu kesimpulan bahwa : Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Sulawesi Tengah dengan indikator 1. Produktivitas menunjukkan tingkat kinerja melalui efisiensi dan efektivitas belum terlaksana dengan baik. 2. Dari kinerja khususnya mengenai kualitas layanan yang berimplikasi pada kepuasan yang dilayani terhadap layanan yang diberikan oleh Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah telah terpenuhi. 3. Responsivitas mengukur kinerja melalui kemampuan Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah untuk mengenali kebutuhan yang menerima layanan, menyusun agenda dan prioritas pelayanan dan mengembangkan program program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat telah terlaksana dengan baik, 4. Responsibilitas, menunjukkan telah terlaksana kesesuaian pelaksanaan kegiatan Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah yang dilakukan dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi 5. Akuntabilitas. Aparatur Sipil Negara di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat dengan ditandai dengan adanya laporan pertanggungjawaban

Rekomendasi

Bagi Sekretaris DPRD Provinsi Sulawesi Tengah selaku pimpinan agar melaksanakan pembinaan dalam bentuk pengarahan bagi Aparatur Sipil Negara di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah agar dapat memanfaatkan waktu dan anggaran dengan baik.

Bagi Aparatur Sipil Negara di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah agar dapat menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan TUPOKSI sehingga pemanfaatan waktu dan anggaran dapat tercapai.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti haturkan rasa terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Dr. H Nasir Mangasing, M.Si . Ketua Tim Pembimbing dan Dr. Sitti Chaeriah Aksan, M.Si Anggota Tim Pembimbing, yang disela-sela kesibukannya masih sempat meluangkan waktu untuk memberikan arahan dalam penyusunan artikel ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Dharma, Surya, 2005. *Manajemen Kinerja Falsafah, Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Dwiyanto, Agus, 2002, *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*, Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan, UGM, Yogyakarta.
- 2005. *Penilaian Kinerja Organisasi Pelayanan Publik*. Fisipol, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- 2005. *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*. UGM. Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Akasara Jakarta.
- Gibson, J. L., Ivancevich. J. M., dan Donnely J. J. H. 1995. *Organisasi: Perilaku Struktur, dan Proses (Terjemahan)*. Bina Rupa Aksara. Jakarta.
- Gomes Cardoso Faustino, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Mahmudi, 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik, Akademi Manajemen Perusahaan*. YPKN, Yogyakarta.
- Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Unit Penerbit dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan YKNP. Yogyakarta.
- Mangkunegara. A.A Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Bandung.
- Milees, M.B dan Huberman, A.M, 2007. *Analisis Data Kualitatif*. UI-Press, Jakarta.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Gubernur Sulawesi Tengah Nomor 42 Tahun 2016 Tentang Kedudukan dan Susunan Organisasi Sekretariat Daerah, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Dan Inspektorat Daerah
- Peraturan Gubernur Sulawesi Tengah Nomor 52 Tahun 2016 Tentang Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah.